

Оксана Стасів

ORCID: 0000-0002-4846-7035

Львівський національний університет імені Івана Франка
stasivoksana2304@gmail.com

Вид статті: наукова стаття

Особливості правового регулювання дистанційної праці в Україні

Ключові слова: дистанційна праця, надомна праця, трудові відносини, трудова функція

Україна, як і інші іноземні країни, з огляду на стрімке поширення пандемії covid-19 почала реформувати національне законодавство пристосовуючись до сучасних умов існування. Значна частина цих реформ полягала у внесенні змін у трудове законодавство, а саме запровадження дистанційної праці з метою врегулювання трудових відносин та збереженні робочих місць. Роботодавці повинні були миттєво реагувати на політичні зміни та переводити працівників на дистанційну роботу, проте правового підґрунтя у них для цього було критично мало. Фактично на той момент в українському законодавстві була тільки можливість оформити надомну працю (роботу), яка є спадком ще радянської доби, і хоча такі працівники працюють віддалено від місця праці, їх все одно не можна було ототожнювати із дистанційними працівниками.

Так, правове регулювання надомної праці було врегульовано ще Положенням про умови праці надомників, яке було прийнято 1981 року. В частині яка не суперечить українському законодавству, воно діє на тери-

торії нашої країни. Під поняттям надомної роботи в цьому Положенні розуміється тільки праця осіб, які уклали трудовий договір з підприємством, установою, організацією про виконання роботи саме вдома їхньою особистою працею із матеріалів, а також з використанням засобів роботодавця, які виділяється підприємством, або купувалися за його рахунок. Трудовий договір про надомну роботу завжди укладається у письмовій формі (п. 6-1 ст. 24 КЗпП України).

При цьому зазначається, що праця таких працівників повинна бути направлена на виробництво товарів народного споживання та надання окремих послуг громадянам та підприємствам. Роботодавець у свою чергу може використовувати таку працю і для виготовлення (виконання) інших виробів (робіт), якщо вони за характером та технологією виробництва підходять для виконання в домашніх умовах і є економічно обґрунтованими¹. Отже, робота, яку виконує працівник вдома на підставі укладення трудового договору про надомну роботу, може бути праця низької кваліфікації.

Наголосимо також на важливості дотримуватися такої необхідної умови для оформлення надомної роботи як наявність у працівника навичок для виконання такої праці, а також відповідність житлових умов працівника можливості її виконання. Саме з цією метою були розроблені рекомендації щодо визначення робочих місць. В них, зокрема, зазначалося, що робоче місце надомників повинне співпадати територіально з їхнім місцем мешкання, оскільки воно обстежується роботодавцем за участю представника працівників, зокрема, профспілки, а за необхідності можуть залучатися представники санітарного чи пожежного нагляду².

Для можливості ефективно здійснювати трудову функцію надомнику надається безкоштовно відповідне обладнання, інструменти та пристосування, а також своєчасно здійснюється їхній ремонт. У тих випадках, коли надомник використовує свої інструменти і механізми, йому виплачується за їхній знос (амортизацію) компенсація в порядку, встановленому законодавством. А за погодженням сторін такому працівникові можуть відшкодовуватися і інші витрати, пов'язані з виконанням для підприємства роботи на дому (електроенергія, вода, витрати на інтернет т. п.)³.

Варто також наголосити на тій обставині, що саме роботодавець повинен вдосконалювати форми організації праці надомників, зокрема впроваджувати в практику їхньої роботи новітні технології, які сприятимуть підвищенню ефективності виконання трудової функції. З цією метою такі

¹ Polozhenniam pro umovy pratsi nadomnykiv (29.09.81 r). URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_327#Text

² Metodychni rekomendatsii shchodo vyznachennia robochoho mistisia (21.06.95 r). URL: <https://zakon.rada.gov.ua/rada/show/v0004205-95#Text>

³ Polozhenniam pro umovy pratsi nadomnykiv (29.09.81 r). URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993327#Text>

працівники мають своєчасно та періодично направлятися на відповідне навчання чи підвищення кваліфікації з урахуванням можливості проходити таке навчання та виконувати їхню трудову функцію за станом здоров'я. Оплата праці надомників проводиться за відрядними розцінками за фактично виконані роботи або вироблену продукцію, що відповідає встановленим вимогам до її якості.

На міжнародному рівні в 1996 році було прийнято Конвенцію МОП № 177 Про надомну працю. І хоча цей акт не ратифікований Україною, проте нічого нового, окрім того, що визначалося вищезазначеним положенням, в ньому не врегульовано. Зокрема, в цій конвенції вказується, що надомною є праця, яка по-перше, здійснюється за місцем проживання працівника або в інших приміщеннях за його вибором, але не у виробничих приміщеннях роботодавця; по-друге, є оплачуваною, по-третє, виконується з метою виробництва товарів або послуг під контролем роботодавця та не залежить від того, хто надає обладнання, матеріали або інші ресурси, що використовуються⁴. Ці ознаки притаманні й ідентифікації надомної праці в нашій країні, проте за національним законодавством її можуть виконувати працівники, які роблять не складну ручну роботу низької кваліфікації. В цьому контексті також зазначимо, що виконання такої надомної роботи часто називають дистанційною працею, оскільки така виконується із віддаленням від місця знаходження роботодавця.

З розвитком ринкових відносин почали змінюватися вимоги до працівників, що працювали віддалено від місця знаходження роботодавця, а також умов виконання ними трудової функції. Серед науковців і практиків появилися відносно нові терміни щодо означення таких працівників. Серед них телепрацівники, дистанційні працівники тощо. Але основна проблема полягала в тому, що в Україні не було належного правового регулювання такої праці і довгий час така праця й залишилася неврегульованою. Разом з тим серед науковців пропонувалися різні за своїм змістом варіанти визначення цих термінів, а також їхнього правового регулювання.

Для прикладу більшість науковців ототожнюють поняття телепраці та дистанційної праці. Так під поняттям “телепраці” Бородін І. вважав виконання працівником роботи за межами місця знаходження роботодавця (офісу тощо) із застосуванням телекомунікаційних засобів зв'язку⁵. Фактично можна виокремити дві ознаки такої телепраці це виконання роботи за місцем знаходження роботодавця та застосування телекомунікаційних засобів зв'язку. Ці ж ознаки іншими науковцями, зокрема А. Колотом, застосовуються при формулюванні визначення дистанційної праці. Так науковець зазначає, що такою можна назвати роботу, яка виконується в резуль-

⁴ Pro nadomnu pratsiu (20.06.1996r.). URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_327#Text

⁵ Y. Borodin, *Pravovoi status telerabotnyka (vporiadke postanovky zadachy)*. *Trudovoe pravo*. 2008. nr 5, s. 13–20.

таті використання інформаційних та комунікаційних технологій із віддаленням від приміщень роботодавця⁶. Натомість Т. Парпан у своїй науковій праці вживає термін дистанційна праця (телепраця)⁷, що вказує на синонімічність цих понять. Отже, поняття дистанційної праці та телепраці в такому контексті є синонімами.

Попри висловленні наукові позиції притримуємося думки що в національному законодавстві необхідно відрізнити від поняття дистанційної праці поняття надомної праці, а також телепраці, оскільки є деякі особливості їхнього правового регулювання, а також виникають сумніви щодо семантичності застосування цих термінів.

Так, поняття “дистанційний” за тлумачним словником означає той який діє на певній віддалі, дистанції. А прислівник “дистанційно” означає на відстані за допомогою засобів зв’язку⁸. Тому фактично телепраця по своїй суті як і надомна праця є дистанційними, оскільки виконуються на певній дистанції від місця знаходження роботодавця. Проте в інших ідентифікуючих ознаках ці поняття є не тотожними.

Так, телепраця є перекладом англійського слова *telework*, який буквально означає роботу вдома з передачею результатів через телекомунікаційні технології⁹. При цьому зазначимо, що в європейському середовищі телепрацю поділяють на певні види. Це надомна телепраця, додаткова телепраця, телепраця у спеціальному телецентрі та мобільна телепраця¹⁰.

Так, надомна телепраця передбачає роботу працівника в офісі, проте не менше аніж один день протягом робочого тижня, а трудова функція ним здійснюється з дому. При цьому такий працівник повинен бути на зв’язку з роботодавцем постійно, зокрема, використовувати засоби комунікації (комп’ютер, факс, телефон тощо) по дорозі на роботу чи роботі вдома. Додаткова телепраця по суті не відрізняється від надомної телепраці, але працівник працює весь робочий тиждень в офісі із можливістю виконання деяких виробничих завдань із дому дистанційно.

Кардинально відрізняється від цих видів телепраці телепраця в спеціалізованому телецентрі. Вона полягає у тому що певна організація, яка є посередником, надає та оснащує робочі місця засобами комунікації (програми забезпеченням, базами даних та якісним інтернетом), спеціалізованою технікою не для власних працівників, а для працівників інших органі-

⁶ A. Kolot, *Transformatsiia instytutu zainiatosti yak skladova hlobalnykh zmin u sotsialno-trudovii sferi*. Ukraina: aspekty pratsi. 2010. № 2, s. 10–15.

⁷ T. Parpan, *Fleksybilizatsiia trudovykh pravovidnosyn v Ukraini: ochikuvannia ta realii*. Wrocławsko-Lwowskie Zeszyty Prawnicze 10, 2019, s. 159–160.

⁸ *Velykyi tлумachnyi slovnyk suchasnoi ukrainskoi mowy*. Za red. V. T. Busel. Kyiv, 2005, s. 224.

⁹ O. Volkova, *Telerobota ta faktory yii vplyvu na rozvytok sotsialno-ekonomichnykh system hlobalnoho, makro-, mezo-, mikro- ta individualnoho rinvnia*. 2008, nr. 3 (82), s. 48–51.

¹⁰ A. Skavytyn, *Telerobota v Yevrope, yly rabotaiushchye “bez stolov”*. URL: www.rhr.ru.

зацій. Це по суті спеціалізований центр колективного обслуговування телепрацівників, який надає сервісні послуги.

І останнім видом телепраці є мобільна телепраця, яка полягає у тому, що працівники виконують свою трудову функцію не менше 10 год на тиждень за межами і дому і офісу, зокрема, по дорозі на роботу, з іншого населеного пункту, де вони перебувають у відрядженні, чи то трудова функція працівника просто передбачає роз'їзний характер роботи, проте обов'язково при цьому використовуються засоби комунікації онлайн.

Натомість в межах ЄС було прийнято 2002 року Європейську рамкову угоду про телепрацю. У її статті 2 закріплено, що телепраця це форма організації та/або виконання роботи з використанням інформаційних технологій у рамках трудового договору/ відносин, коли робота, яка може бути виконана у приміщеннях роботодавців, виконується поза межами цих приміщень на постійній основі¹¹. Зауважимо, що телепрацівники користуються такими ж правами, як і офісні працівники, але попри це можуть прийматися й інші локальні договори колективного чи індивідуального характеру, які коригуватимуть особливості телепраці.

Крім того цією угодою передбачено, що роботодавець несе відповідальність за вжиття відповідних заходів, зокрема, щодо надання програмного забезпечення телепрацівникам, яке спрямоване на захист даних, які використовуються та обробляються ними у професійних цілях. При цьому такі працівники у свою чергу відповідають за дотримання вимог правил компанії щодо захисту цих даних. До таких правил можуть, наприклад, відноситися встановленні роботодавцем обмеження щодо використання ІТ-обладнання чи засобів, таких як Інтернет, а також санкції у разі їх недотримання.

Важливим аспектом у роботі телепрацівників у ЄС є те, що роботодавець зазвичай забезпечує їх всім необхідним обладнанням, яке необхідно для роботи, тому й відповідальність за його обслуговування та технічну підтримку, а також всі інші витрати, які несе працівник на комунікацію покриваються роботодавцем. Цією ознакою телепраця працівників в ЄС подібна до національної надомної роботи, як зрештою і тим що в цих обох випадках повинні бути дотриманні норми з охорони праці.

Так, у статті 8 Рамкової угоди зазначено, що саме роботодавець несе відповідальність за це згідно Директиви 89/391 та відповідних похідних директив, національного законодавства та колективних договорів. Зокрема він інформує працівників про вимоги безпеки праці щодо екранних пристроїв. При чому роботодавець, представники працівників або інший уповноважений орган мають право перевіряти місце виконання роботи. Якщо

¹¹ Yevropeiska ramkova uhoda pro telepratsiu (16.07.2002). URL: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---lab_admin/documents/genericdocument/wcms 751990.pdf

телепрацівник працює вдома, такий доступ надається за попередньою домовленістю та за його згодою¹².

Разом з тим, телепрацівник сам організовує свій робочий час, але нормативи завантаженості та продуктивності їхньої праці прирівнюються до стандартів, застосованих до працівників, які працюють у приміщеннях роботодавця. Проте вони не є цілком ізольованими від звичайних працівників. Роботодавець гарантує вжиття заходів, спрямованих на попередження ізольованості таких працівників від решти робочого колективу компанії, наприклад, надаючи їм можливості для регулярних зустрічей із колегами та отримання інформації про компанію.

У зв'язку із закріпленням такої дефініції телепраці у Рамковій угоді та визначеними в ній особливостями її застосування, цілком слушно зауважує Я. Сімутіна, що “термін “телепраця” в українській мові, з огляду на його складову основу “теле”, може сприйматися неадекватно тому явищу, яке воно позначає. Тому в національному законодавстві для позначення роботи, що виконуються працівником поза місцем знаходження роботодавця, доцільніше, на нашу думку, вживати тотожний термін – дистанційна праця”¹³.

Надомна ж праця хоч і виконується із віддаленням від місця знаходження роботодавця і по своїй суті теж є дистанційною. Вона все ж таки не відповідає тому змісту що закладений у поняття дистанційної праці національним законодавцем.

Так, цілком слушно зазначає О. Гулевич, що традиційне надомництво, за яким трудова функція виконується саме вдома працівниками низької кваліфікації, а порядок і строки вивезення продукції встановлюються у трудовому договорі за угодою сторін, поступається місцем дистанційній праці, яку виконують й висококваліфіковані працівники із віддаленням від місця знаходження роботодавця¹⁴ (вдома чи то іншому приміщенні) з використанням сучасних засобів зв'язку та мають можливість передавати свої результати роботи дистанційно, через інтернет.

Донедавна у ст. 60 КЗпП України містилося поняття “дистанційна (надомна) робота”, яка визначалася як форма організації праці, коли робота виконується працівником за місцем його проживання чи в іншому місці за його вибором, у тому числі за допомогою інформаційно-комунікаційних технологій, але поза приміщенням роботодавця. Отже, законодавець отождив на той час поняття дистанційної та надомної праці, що викликало

¹² Yevropeiska ramkova uhoda pro telepratsiu (16.07.2002). URL: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---lab_admin/documents/genericdocument/wcms_751990.pdf

¹³ Ya. Simutina. Dystantsiina pratsia v umovakh karantynu: sprobа pravovoho vrehuliuvannia. 2020. URL: <https://sud.ua/ru/news/blog/166599-distsantsiyna-pratsiya-v-umovakh-karantynu-sprobа-pravovogo-vregulyuvannya>

¹⁴ O. Gulevy'ch, *Transformaciya zajnyatosti u sferi poslug pid vply'vom rozvy'tku informacijny'x texnologij*. “Ukrayina: aspekty' praci” 2010, nr 2, s. 12–13.

критику науковців та практиків, які наголошували на неприпустимості такої ідентифікації, оскільки це зовсім різні форми організації праці, які виникли в різні історичні епохи з відмінною метою організації праці.

Прислухавшись в якійсь мірі до такої думки національний законодавець вніс зміни до КЗпП України додавши ст. 60-1 Надомна робота та ст. 60-2 Дистанційна робота, чим розрізнив ці поняття¹⁵.

Надомною вважається робота згідно ч. 1 ст. 60-1 КЗпП України яка є формою організації праці, за якої робота виконується працівником за місцем його проживання або в інших визначених ним приміщеннях, що характеризуються наявністю закріпленої зони, технічних засобів (основних виробничих і невиробничих фондів, інструменту, приладів, інвентарю) або їх сукупності, необхідних для виробництва продукції, надання послуг, виконання робіт або функцій, передбачених установчими документами, але поза виробничими чи робочими приміщеннями власника підприємства, установи, організації або уповноваженого ним органу. Така робота може бути запроваджена виключно для осіб, які мають практичні навички виконання певних робіт або можуть бути навчені таким навичкам.

Натомість основною відмінністю дистанційної роботи від надомної, згідно ч. 1 ст. 60-2 КЗпП України, є те що вона відбувається за межами знаходження роботодавця, а саме поза робочими приміщеннями чи територією власника або уповноваженого ним органу, в будь-якому місці за вибором працівника. Отже, вибір місця виконання трудової функції дистанційним працівником є динамічним і здійснюється на його розсуд, а тому працівник сам його визначає. При цьому такий працівник несе відповідальність за забезпечення безпечних і нешкідливих умов праці на цьому місці, а його трудова функція здійснюється обов'язково з допомогою інформаційно-комунікаційні технології, що відрізняє національне розуміння дистанційної роботи від європейської телепраці. Необхідно врахувати й те, що укладення трудового договору про дистанційну роботу за наявності небезпечних і шкідливих виробничих (технологічних) факторів забороняється (ч. 3 ст. 60-2 КЗпП України).

Разом з тим, погодивши із роботодавцем дистанційний працівник може виконувати дистанційну роботу може поєднавши її з виконанням на робочому місці у приміщенні чи на території роботодавця. Особливості виконання такої роботи закріплюються трудовим договором про дистанційну роботу.

У випадку виконання надомної роботи робоче місце працівника є фіксованим та не може бути змінено з ініціативи працівника без погодження з роботодавцем у спосіб, визначений трудовим договором про надомну роботу. Роботодавець може відмовити працівникові змінити робоче місце проте така відмова має бути обґрунтованою.

¹⁵ Kodeks zakoniv pro pratsiu (10.12.1971). URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08Text>

Працівник у разі неможливості виконання роботи надомником на фіксованому робочому місці з незалежних від нього причин має право змінити робоче місце, за умови повідомлення роботодавця не менше ніж за три робочі дні до такої зміни у спосіб, визначений трудовим договором про надомну роботу. У такому разі норми частини третьої статті 60-1 КЗпП не застосовуються. Отже, змінити місце роботи надомному працівникові без погодження із роботодавцем неможливо.

Типова форма трудового договору як про надомну роботу, так і про дистанційну роботу затверджується центральним органом виконавчої влади, що забезпечує формування державної політики у сфері трудових відносин. Ці договори укладаються тільки у письмовій формі.

Фактично зміни до КЗпП України, які стосувалися правового регулювання надомної та дистанційної роботи були пов'язані перш за все із пандемією ковід-19. Адже уряд України зробив все можливе для того, щоб обмежити спілкування людей що в результаті мало б вплинути на зменшення темпів поширення пандемії. Тому у ст.ст. 60-1 та 60-2 КЗпП України передбачили можливість на час загрози поширення епідемії, пандемії, необхідності самоізоляції працівника у випадках, встановлених законодавством, та/або у разі виникнення загрози збройної агресії, надзвичайної ситуації техногенного, природного чи іншого характеру надомна робота може запроваджуватися наказом (розпорядженням) власника або уповноваженого ним органу без обов'язкового укладення трудового договору про надомну роботу чи, то дистанційну роботу в письмовій формі. З таким наказом (розпорядженням) працівник має ознайомитися протягом двох днів з дня його прийняття, але до запровадження надомної роботи.

При цьому необхідно пам'ятати, що у такому разі норми частини третьої статті 32 цього Кодексу не застосовуються, а саме це стосується положення про зміни в організації виробництва та праці. Нагадаємо, що такими змінами з діючим національним законодавством вважається зміна систем та розмірів оплати праці, пільг, режиму роботи, встановлення або скасування неповного робочого часу, суміщення професій, зміну розрядів і найменування посад та інших про що працівник повинен бути повідомлений не пізніше ніж за два місяці.

По-різному трудовим законодавством встановлюється режим роботи для працівників цих форм організації праці. Так у ч. 5 ст. 60-1 КЗпП України закріплюється, що при виконанні надомної праці на працівників поширюється загальний режим роботи підприємства, установи, організації, якщо інше не передбачено трудовим договором. При цьому тривалість робочого часу не може перевищувати максимальної тривалості 40 год на тиждень, а якщо працівник має право на скорочену тривалість робочого часу згідно норм трудового законодавства чи умов колективного договору, в межах, які визначені цими актами. Роботодавець самостійно обирає спосіб яким

доручає працівникові роботу, а також контролювати її виконання, а саме забезпечує облік виконаної такої роботи.

Натомість при дистанційній роботі не роботодавець, а самостійно працівник розподіляє робочий час. При цьому на нього не поширюються правила внутрішнього трудового розпорядку, якщо інше не визначено трудовим договором (ч. 5 ст. 60-2 КЗпП України). Але в цей же час зазначається, що загальна тривалість робочого часу не може перевищувати норм, передбачених ст.ст. 50 і 51 КЗпП, а саме робота здійснюється в межах максимальної тривалості робочого тижня 40 год, а якщо працівник має право на скорочену тривалість робочого часу, то у межах цієї тривалості.

Також зазначається, що працівникові, який виконує дистанційну роботу, гарантується період вільного часу для відпочинку (період відключення), під час якого працівник може переривати будь-який інформаційно-телекомунікаційний зв'язок з роботодавцем, і це не вважається порушенням умов трудового договору або трудової дисципліни. Причому цей період має визначатися в трудовому договорі про дистанційну роботу.

Фактично як встановлення тривалості робочого тижня та тривалість перерви для відпочинку та харчування (ст. 66 КЗпП України), що при дистанційній праці закріплюється як період вільного часу для відпочинку (період відключення) є умовами дотримання правил внутрішнього трудового розпорядку. Тому хоча законодавець і визначив, що ці правила на дистанційних працівників не поширюються, його елементи все одно будуть уже предметом індивідуального правового регулювання.

Є свої особливості у правовому регулюванні надомної та дистанційної роботи стосовно надання роботодавцем засобів виробництва, матеріалами та інструментами, необхідними для виконання працівником роботи. Якщо у першому випадку це обов'язок покладається винятково на роботодавця, а у випадку використання надомним працівником своїх інструментів підлягає компенсації. Натомість при дистанційній роботі особливості регулювання надання працівникові обладнання, забезпечення програмно-технічними засобами, засобами захисту інформації та іншими засобами, порядок і строки подання такими працівниками звітів про виконану роботу, розмір, порядок і строки виплати працівникам компенсації за використання належних їм або орендованих ними обладнання, програмно-технічних засобів, засобів захисту інформації та інших засобів, порядок відшкодування інших пов'язаних з виконанням дистанційної роботи витрат визначаються трудовим договором про дистанційну роботу (ч. 7 ст. 60-2 КЗпП України). А у разі, якщо така умова трудового договору відсутня, то як і при надомній праці, ці витрати покладаються на роботодавця (ч. 8 ст. 60-2 КЗпП України).

Разом з тим український законодавець передбачив для будь-якого працівника можливість перейти на дистанційну роботу тимчасово (до двох місяців), якщо на робочому місці стосовно нього були вчинені дії, які

містять ознаки дискримінації. Але при цьому має бути можливість виконання трудової функції дистанційно. Крім того працівник має навести факти, щодо дискримінації, а також як закріплено в кінці п. 11 ст. 60-2 КЗпП України, факти щодо сексуального домагання чи інших форм насильства, які мали місце.

Зауважимо, що будь-яка відмінність, виключення, обмеження або перевага, що заперечує або зменшує рівне здійснення прав. Поняття охоплює виключення або обмеження можливостей для членів певної групи відносно можливостей інших груп¹⁶, тому сексуальні домагання чи інші форми насильства сюди не входять, а при доведенні фактів їхньої наявності до винуватця має бути застосована кримінальна відповідальність.

Цікаво, що пріоритетне право на укладення трудового договору як про надомну працю, так і дистанційну мають вагітні жінки, працівники, які мають дитину віком до трьох років або здійснюють догляд за дитиною відповідно до медичного висновку до досягнення нею шестирічного віку, працівники, які мають двох або більше дітей віком до 15 років або дитину з інвалідністю, батьки особи з інвалідністю з дитинства підгрупи А І групи, а також особи, які взяли під опіку дитину або особу з інвалідністю з дитинства підгрупи А І групи, можуть працювати на умовах надомної чи дистанційної роботи, якщо це можливо, зважаючи на виконувану роботу, та власник підприємства, установи, організації або уповноважений ним орган має для цього відповідні ресурси та засоби (п. 12 ст. 60-2 КЗпП України). Така можливість, особливо для працівників з інвалідністю, має вагоме значення. Адже роботодавці беруть таких працівників на роботу зазвичай, щоб заповнити квоту робочих місць. Натомість можливість укласти трудовий договір про надомництво чи то дистанційну працю відкриває для таких працівників більші можливості¹⁷.

Отже, дистанційна робота це така форма організації праці, яка відповідає наступним ознакам: 1) відбувається за межами знаходження роботодавця, в будь-якому місці за вибором працівника. Погодивши із роботодавцем може виконувати дистанційну роботу поєднавши її з виконанням на робочому місці у приміщенні чи на території роботодавця; 2) укладається зазвичай письмовий трудовий договір про дистанційну роботу; 3) працівник несе відповідальність за забезпечення безпечних і нешкідливих умов праці на цьому місці; 4) трудова функція здійснюється обов'язково з допомогою інформаційно-комунікаційні технології; 5) працівник розподіляє робочий час самостійно; 6) не поширюються правила внутрішнього трудового розпорядку, якщо інше не визначено трудовим договором (але ознаки цих правил все

¹⁶ *Yurydychna entsyklopediia*. za red. kol. Yu. S. Shemshuchenko, Київ, 1998. Т 2, s. 235.

¹⁷ О. Стасів. *Osoblyvosti dotrymanna yevropeiskoho vektoru reformuvannya natsionalnoho zakonodavstva shchodo pratsevlashtuvannia osib z invalidnistiu. Teoretychno-prykladni problemy pravovoho rehulivannia v Ukraini*: mater. Vseukrainskoi nauk.-prakt konf. Lviv, 2020, s. 234–237.

одно присутні при організації дистанційної праці. Це зокрема, проявляється у наявності норми про вільний час для відпочинку (період відключення), працівник може переривати будь-який інформаційно-телекомунікаційний зв'язок з роботодавцем, і це не вважається порушенням умов трудового договору або трудової дисципліни); 7) обладнання, забезпечення програмно-технічними засобами, засобами захисту інформації та іншими засобами, порядок і строки подання такими працівниками звітів про виконану роботу тощо визначаються трудовим договором.

Наголошуємо також на тому, що дистанційна праця і телепраця різні поняття. Остання взагалі в національному законодавстві не врегульована. Такою згідно Європейської Рамкової угоди про телепрацю є праця з використанням інформаційних технологій у рамках трудового договору, коли робота, яка може бути виконана у приміщеннях роботодавців, виконується поза межами цих приміщень на постійній основі. При цьому всі витрати на організаційно-технічне оснащення робочого місця працівника покладено на роботодавця. Обов'язковим є також інформування про безпеку праці при виконанні трудової функції, зокрема щодо роботи з екранними пристроями. Норма робочого часу є такою ж як і для всіх інших працівників, що працюють у приміщеннях роботодавця.

Вважаємо надомну працю підвидом дистанційної праці, оскільки така праця виконується за межами знаходження роботодавця, що і було підставою для ототожнення цих понять із самого початку законодавцем. Надомна робота має свої відокремлюючі ознаки, такі як здійснюється за місцем проживання працівника або в інших приміщеннях за його вибором; виконується з метою виробництва товарів або послуг під контролем роботодавця; її можуть виконувати працівники, які роблять не складну ручну роботу низької кваліфікації; поширюється загальний режим роботи підприємства, установи, організації, якщо інше не передбачено трудовим договором тощо.

Бібліографія

- Polozhennia pro umovy pratsi nadomnykiv (29.09.81). URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_327#Text
- Metodychni rekomendatsii shchodo vyznachennia robochoho mistsia (21.06.95 r). URL: <https://zakon.rada.gov.ua/rada/show/v0004205-95#Text>
- Pro nadomnu pratsiu (20.06.1996r.). URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show_327#Text
- Borodyn Y., *Pravovoi status telerabotnyka (vporiadke postanovky zadachy)*. *Trudovoe pravo*. 2008. nr 5.
- Kolot A., *Transformatsiia instytutu zainiatosti yak skladova hlobalnykh zmin u sotsialno-trudovii sferi*. Ukraina: aspekty pratsi. 2010. nr. 2.
- Parpan T., *Fleksybilizatsiia trudovykh pravovidnosyn v Ukraini: ochikuvannia ta realii*. Wrocławsko-Lwowskie Zeszyty Prawnicze 10, 2019.
- Velykyi tlumachnyi slovnyk suchasnoi ukrainskoi movy*. Za red. V. T. Busel. Kyiv, 2005.

- Volkova O., *Telerobota ta faktory yii vplyvu na rozvytok sotsialno-ekonomichnykh system hlobalnoho, makro-, mezo-, mikro- ta indyvidualnoho rinvia*. 2008, nr. 3 (82).
- Skavytyn A., *Telerobota v Yevrope, yly rabotaiushchye "bez stolov"*. URL: www.rhr.ru
- Yevropeiska ramkova uhoda pro telepratsiu (16.07.2002). URL: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---lab_admin/documents/genericdocument/wcms_751990.pdf
- Simutina Ya., *Dystantsiina pratsia v umovakh karantynu: sprobа pravovoho vrehuliuvannia*. 2020. URL: <https://sud.ua/ru/news/blog/166599-distsantsiyna-pratsya-v-umovakh-karantynu-sproba-pravovogo-vregulyuvannya>
- Gulevy'ch O., *Transformaciya zajnyatosti u sferi poslug pid vply'vom rozvy'tku informacijny'x texnologij*. "Ukrayina: aspekty' praci" 2010, nr 2.
- Kodeks zakoniv pro pratsiu (10.12.1971). URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#Text>
- Yurydychna entsyklopediia. Za red. kol. Yu. S. Shemshuchenko, K., 1998. T 2.
- Stasiv O., *Osoblyvosti dotrymannia yevropeiskoho vektoru reformuvannia natsionalnoho zakonodavstva shchodo pratsevlashtuvannia osib z invalidnistiu. Teoretychno-prykładni problemy pravovoho rehuliuvannia v Ukraini*: mfter. Vseukrainskoi nauk.-prakt konf. Lviv, 2020.

Peculiarities of legal regulation of remote work in Ukraine

Summary

The article is devoted to researching remote work in Ukraine. The author is focusing on the importance of separating from the concept of "remote work" such concepts as "telework" and "work from home".

It is proven that remote work is the form of organization which has certain features. They include implementing work beyond employers' premises per employee's choice; presence of written agreement about remote work; ensuring job safety is done by employee; using information and communication technologies; allocation of time is done by an employee; the rules regarding internal working schedule are not applicable unless the working agreement states otherwise (however, the peculiarities of these rules are used while organizing remote work, for instance, right for free time for rest (switch-off time), an employee can interrupt any information-telecommunication connection with an employer, and it is not considered breach of working agreement or discipline); the rules on providing equipment, software and means to secure information are regulated by working agreement, otherwise paid by employer.

It is also highlighted that "remote work" and "telework" are different concepts. The latter is not regulated by national legislation. According to European Framework Agreement about telework, it is work with using information technologies within working agreement, when work which can be implemented on the employers' premises, is implemented outside of it on a permanent basis. All the related working place equipment expenses are covered by employer. It is mandatory to inform about job safety, particularly while working with screen devices. Working time regulation is the same as for other employees, who work on the employer's premises.

It is proven that work from home is one of the kinds of remote work, since such work is done beyond employer's premises, which has been identified as a reason of assimilating these two concepts in legislation. However, these are two different concepts. Work from home has its specific peculiarities, for instance – it is done in a place of living of employee or in other premises per their choice; it is done with the aim to produce goods and services under employer's control; it can be done by workers who can do not complex manual work of low qualification; generally accepted working hours of company or institution are to be complied with, unless working agreement states otherwise.

Keywords: remote work, work from home, labour relationship, labour function

Oksana Stasiv

Narodowy Uniwersytet im. Iwana Franki we Lwowie

Cechy prawnej regulacji pracy zdalnej na Ukrainie

Streszczenie

Artykuł poświęcony jest badaniu zdalnej pracy na Ukrainie. Autorka podkreśla wagę oddzielenia od pojęcia „pracy zdalnej” takich pojęć, jak „telepraca” i „praca w domu”.

Udowodniono, że praca zdalna jest formą organizacji pracy mającą takie cechy, jak: świadczenie pracy poza lokalem pracodawcy, według wyboru pracownika; dostępność pisemnej umowy o pracę zdalnej; zapewnienie pracownikowi przestrzegania norm ochrony pracy; zastosowanie technologii informacyjnych i komunikacyjnych w realizacji funkcji pracy; samodzielne dzielenie czasu pracy przez pracownika; brak zastosowania przepisów wewnętrznego regulaminu pracy, chyba że umowa o pracę stanowi inaczej (jednak oznaki tych przepisów są nadal obecne w organizacji pracy zdalnej, na przykład prawo do odpoczynku (okres odłączenia), przerwanie przez pracownika komunikacji z pracodawcą, i to nie będzie naruszeniem umowy o pracę lub dyscypliny pracy); procedura udostępniania sprzętu, dostarczania oprogramowania i sprzętu komputerowego, ochrony informacji i innych środków określa umowa o pracę, w pozostałych przypadkach opłacana przez pracodawcę.

Podkreśla się również, że „praca zdalna” i „telepraca” to różne pojęcia. Ostatnia nie jest w ogóle uregulowana w prawie krajowym. Taką, zgodnie z Europejską ramową umową o telepracy, jest praca z wykorzystaniem technologii informatycznych na podstawie umowy o pracę, gdy praca, która może być wykonywana w siedzibie pracodawcy, jest wykonywana na stałe poza tą siedzibą. W takim przypadku wszelkie koszty związane z wyposażeniem organizacyjnym i technicznym miejsca pracy pracownika ponosi pracodawca. Obowiązkowe jest również informowanie o bezpieczeństwie pracy podczas wykonywania funkcji pracy, w szczególności przy pracy z urządzeniami ekranowymi. Standardowe godziny pracy są takie same jak dla wszystkich innych pracowników pracujących w siedzibie pracodawcy.

Udowodniono, że praca w domu jest podgatunkiem pracy zdalnej, gdyż jest ona wykonywana poza siedzibą pracodawcy, co kiedyś było podstawą do uznania tożsamo-

ści tych pojęć przez ustawodawcę. Chociaż w treści są to różne pojęcia. Praca w domu ma swoje wyróżniające cechy, takie jak wykonywanie w miejscu zamieszkania pracownika lub w innym wybranym przez niego miejscu; wykonywanie w celu wytworzenia towarów lub świadczenia usług pod kontrolą pracodawcy; może być wykonywana przez pracowników o niskich kwalifikacjach wykonujących proste prace ręczne; obowiązkowy jest ogólny tryb pracy przedsiębiorstwa, instytucji, organizacji, chyba że umowa o pracę stanowi inaczej.

Słowa kluczowe: praca zdalna, praca w domu, stosunki pracy, funkcja pracy